



# For hvilke aktieoptionsordninger gælder de ”nye” regler i aktieoptionsloven fra 2019?



Michael Klejs Pedersen  
Advokat, Senior Director



Sara Gade Løgsted  
Advokatfuldmægtig

I 2019 blev reglerne omkring ”good-leaver” og ”bad-leaver” i aktieoptionsloven afskaffet. Sø- og Handelsretten har for nyligt taget stilling til, hvornår de nye (og gamle regler) gælder for aktieoptionsordninger.

I den konkrete sag havde tre medarbejdere fået tildelt aktieoptioner m.v. - også efter 2019 -, der endnu ikke var modnet på tidspunktet for medarbejdernes fratrædelse. Det var derfor af betydning, om medarbejderne var opfattet af de nye regler fra 2019 eller de gamle regler i aktieoptionsloven fra 2004. Hvis medarbejderne var omfattet af de gamle regler, da ville de bevare retten til tildelte, men endnu ikke udnyttede aktieoptioner m.v., såfremt de kunne betragtes som ”good leavers”.

## Lovgrundlag

Den 1. januar 2019 trådte 2019-aktieoptionsloven i kraft, der bl.a. ophævede 2004-aktieoptionslovens § 5.

Det fremgår af forarbejderne til lovændringen, at 2019-aktieoptionsloven finder anvendelse for ordninger, der etableres efter lovens ikrafttræden. Ordninger, der er etableret inden den 1. januar 2019, løber indtil videre, indtil de eventuelt ændres.

Det fremgår af 2004-aktieoptionsloven § 5 at:

*"Hvis ansættelsesforholdet ophører på grund af arbejdsgiverens opsigelse, før lønmodtageren udnytter tildelte købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anparter, bevarer lønmodtageren retten hertil i henhold til ordningens eller aftalens udnyttelsesbetingelser, som om lønmodtageren fortsat var ansat. Endvidere bevarer lønmodtageren ret til en i forhold til lønmodtagerens ansættelsestid i regnskabsåret forholdsmæssig andel af de tildelinger, som lønmodtageren ville have haft ret til i henhold til aftale eller sædvane, hvis lønmodtageren havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på tildelingstidspunktet.*

*Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis opsigelsen skyldes lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet, eller hvis lønmodtageren er blevet bortvist berettiget."*

Bestemmelsen indebærer, at en medarbejder bevarer retten til tildelte, men endnu ikke udnyttede købe- og tegningsrettigheder, hvis medarbejderen kan betragtes som en "good leaver". Det vil altså sige, at i de situationer, hvor medarbejderen ikke er blevet bortvist eller i øvrigt har misligholdt sit ansættelsesforhold, vil den pågældende blive betragtet som en "good leaver".

Bestemmelsen er som nævnt blevet ophævet i 2019-aktieoptionsloven. For ordninger efter 2019-aktieoptionsloven er det derfor muligt at aftale, at en medarbejder fortaber sine rettigheder til købe- og tegningsretter ved ansættelsesforholdets ophør, herunder også på grund af arbejdsgiverens opsigelse af medarbejderen, og uden at medarbejderen har misligholdt sit ansættelsesforhold.

## Den konkrete sag

Tre medarbejdere havde ved deres fratrædelse en række Restricted Stock Units ("RSU") og aktieoptioner, som endnu ikke var blevet modnet.

Disse var tildelt både før og efter 2019.

Det var således relevant, om tildelingerne var sket i henhold til en ordning, der var omfattet af 2004-aktieoptionsloven.

Medarbejder A's ansættelsesforhold ophørte i henhold til en fratrædelsesaftale, der var blevet indgået på arbejdsgiverens initiativ. Medarbejder B og medarbejder C blev opsagt, fordi de ikke ønskede at acceptere væsentlige ændringer i arbejdstiden. Opsigelsen af medarbejder B og medarbejder C var derfor sket på arbejdsgiverens initiativ.

## Sø- og Handelsrettens dom

Tildelingerne af RSU'er til medarbejder A var sket med henvisning til en plan fra 2010, og de var således tildelt i henhold til en ordning, der var etableret før 1. januar 2019.

Retten fandt derfor - ikke overraskende - at tildelingerne var omfattet af 2004-aktieoptionsloven.

Det samme gjorde sig gældende for nogle af tildelingerne til medarbejder B og medarbejder C.

Medarbejder B og medarbejder C var imidlertid også blevet tildelt aktieoptioner med henvisning til en 2019 plan. Spørgsmålet var herefter, om der med 2019-Planen var etableret en ny ordning eller sket en ændring af 2010-Planen således, at 2019-aktieoptionsloven fandt anvendelse.

Retten udtalte, at etablering af en ny ordning eller ændring af en eksisterende ordning i aktieoptionslovens forstand måtte forudsætte, at der var tale om *væsentlige materielle ændringer* i aktieoptionsprogrammet

Retten fandt, at der ikke med 2019-Planen var sket så væsentlige materielle ændringer i aktieoptionsprogrammet, at det havde karakter af etablering af en ny ordning eller ændring af en eksisterende ordning i aktieoptionslovens forstand.

Retten lagde bl.a. til grund, at der med 2019-Planen ikke var tiltænkt de store indholdsmæssige ændringer i aktieoptionsprogrammet, herunder med hensyn til betingelser for tildeling, modningsperiode, erhvervelseskurs m.v. Dette var understøttet af, at der ikke var sket kommunikation til medarbejderne om etablering af nyt aktieoptionsprogram, samt af overgangen fra 2010-Planen til 2019-Planen var foranlediget af reglerne i amerikansk lovgivning og ikke den danske ændring af aktieoptionsloven.

Retten udtalte i den forbindelse, at den omstændighed at der med 2019-Planen var foretaget sproglige ændringer i forhold til 2010-Planen ikke i sig selv var tilstrækkeligt til, at det kunne anses for en ændring af selve aktieoptionsprogrammet.

Beskyttelsen i 2004-aktieoptionslovens forstand fandt derfor anvendelse.

Retten fandt desuden, at medarbejder B og medarbejder C skulle anses som "good leavers", hvorfor de tildelte RSU'er og aktieoptioner ikke var bortfaldt.

Derudover havde medarbejderne hver især ret til en godtgørelse på 10.000 kr. for manglende arbejdsgivererklæringer.

## DLA Piper bemærker

Det er med dommen fastslået, at lønmodtagere der modtager tildeling også efter 1. januar 2019 er omfattet af beskyttelsen i om good leaver og bad leaver i 2004-aktieoptionsloven, hvis tildelingen sker på baggrund af en ordning etableret før 2019.

Dommen fastslår endvidere, at afgørende for om der er etableret en ny ordning eller ændring af en eksisterende ordning (fra før 2019) er, om den indeholder væsentlige materielle ændringer. Sproglige ændringer er således ikke tilstrækkeligt

Endelig fastslår dommen, at lønmodtagere har krav på at modtage række oplysninger om ordninger omfattet af aktieoptionsloven i en særskilt skriftlig erklæring, og at dette skal ske på dansk. Hvis denne oplysningspligt ikke overholdes, har den berørte medarbejder ret til en godtgørelse.

---

Fagområder Udbud og offentlige kontrakter, Life Sciences, Minedrift, Fast ejendom, Employment

---

Sektorer Energy and Natural Resources, Energi, Financial Services, Hospitality and Leisure, Media, Sport and Entertainment, Consumer Goods and Retail, Technology, Agriculture and food, Shipping, transport and logistic, Industrials

---